

Osatyökykyisille
tie työelämään

HALLITUKSEN
KÄRKIHANKE

Kaikkien työpanosta tarvitaan

OTE


Raija Tiainen, Nina Nevala, Mirkka Vuorento,
Riitta Malkamäki, Pia Nissinen, Päivi Mattila-Wiro

Keinot käyttöön

Tukea työllistymiseen ja työssä jatkamiseen



SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIÖ



**Jokaisen työkyky vaihtelee työuran aikana.
Työkykyä voi kuitenkin tukea monilla tavoilla.**

**Tärkeintä on suunnata katse osaamiseen,
vahvuuksiin ja kiinnostuksen kohteisiin.
Keskustelukumppanina voi olla ammattilainen,
jonka kanssa parhaat ratkaisut löytyvät.**

**Oppaassa on esimerkkejä työkykyä tukevista
palveluista, keinoista ja etuuksista. Ne auttavat
työllistymään, jatkamaan työssä tai opiskelemaan.**

**Oppaassa kerrotaan myös, millaista apua
saa työkykykoordinaattorilta ja mistä
hänet voi tavoittaa.**

Katse tulevaisuuteen

Tulevaisuuden työelämä on monimuotoinen ja arvostava.

Työ ja osaaminen kuuluvat kaikille.

Kaikki otetaan mukaan työelämään ja yhteiskunnan toimintaan.

Katse suunnataan vaihtoehtoihin, mahdollisuuksiin, onnistumisiin, lahjakkuuksiin ja osaamisiin.

Kerrotaan niistä eteenpäin ja levitetään hyvää viestiä.

Työkykykoordinaattori

► Kuka hän on ja mitä hän tekee?

Työkykykoordinaattori on työelämän, palvelujärjestelmän ja asiakastyön ammattilainen. Häneltä saa tietoa ja opastusta. Hän auttaa, tukee ja ohjaa työllistymiseen ja työssä jatkamiseen liittyvissä asioissa. Hän ottaa huomioon asiakkaan tarpeet ja tavoitteet. Hän on rinnalla kulkija ja henkilökohtainen tuki.

► Mitä hän tekee?

Työkykykoordinaattori antaa tietoa, neuvoa ja ohjaa työllistymiseen ja työssä jatkamiseen liittyvissä asioissa. Hän ottaa huomioon ihmisen omat tarpeet ja tavoitteet. Yhdessä he löytävät parhaan ratkaisun.

► Mistä hänet tavoittaa?

Työkykykoordinaattori työskentelee esimerkiksi työ- ja elinkeinotoimistossa, terveydenhuollossa, sosiaalipalveluissa, työpaikan henkilöstöpalveluissa, työterveyshuollossa, oppilaitoksessa, ohjaamossa tai järjestössä.

► **Millaista osaamista hänellä on?**

Hänellä on työkykykoordinaattorin koulutus. Hän tuntee palvelujärjestelmän sekä tarjolla olevat palvelut, keinot ja etuudet. Hänellä on hyvät vuorovaikutustaidot ja hän työskentelee ratkaisukeskeisesti auttaen asiakastaan tunnistamaan omia vahvuuksiaan ja mahdollisuuksiaan. Hän hyödyntää yhteistyöverkostoja asiakkaan parhaaksi.

► **Kuka pääsee hänen asiakkaakseen?**

Työkykykoordinaattori palvelee kaikkia työikäisiä, sekä työelämään hakevia että työssä olevia. Myös opiskelijoilla on mahdollisuus saada palveluja.

► **Miten hän auttaa asiakastaan?**

Työkykykoordinaattori keskustelee asiakkaan kanssa hänen tilanteestaan ja tulevaisuuden toiveistaan. He pohtivat yhdessä työllistymisen tai työssä jatkamisen vaihtoehtoja.

► **Mitä hyötyä hänen palveluistaan on?**

Työllistyminen ja työssä jatkaminen ovat mahdollisia yhä useammalle. Työnantajat saavat apua ja tukea työkykyjohtamiseen, rekrytointeihin ja työpaikalla tehtäviin järjestelyihin.

Ratkaisukeskeinen työote

Ratkaisukeskeinen työote tarkoittaa, että asiakkaan arvot ja toiveet ohjaavat ammattilaisen työtä. Asiakas asettaa itse omat tavoitteensa. Ammattilainen voi auttaa häntä hyvillä kysymyksillä.

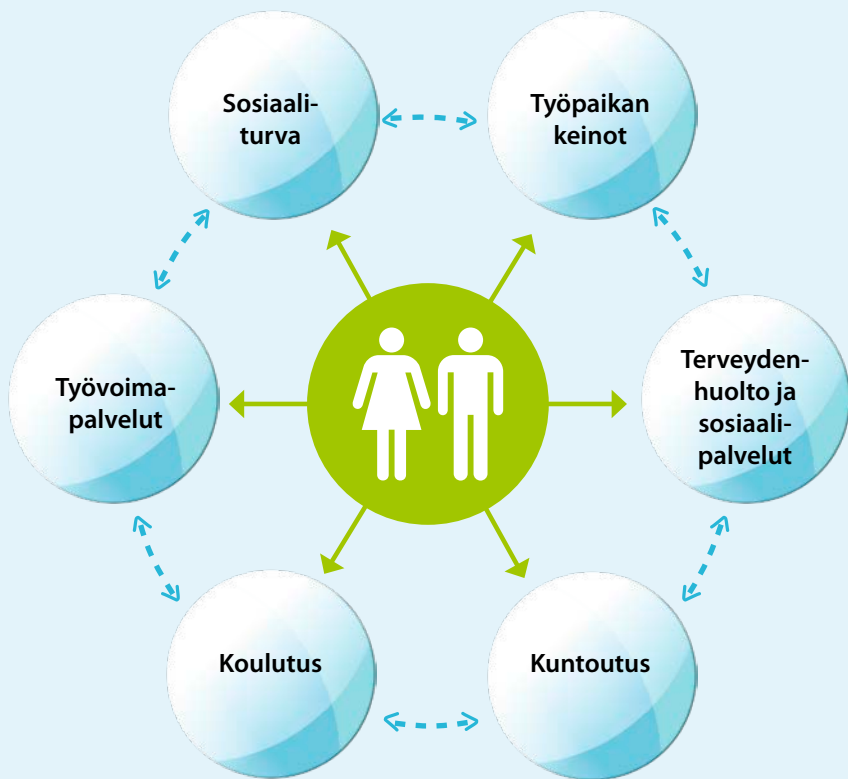
Ratkaisukeskeisessä työskentelyssä korostuu yhteistyö, luovuus ja toiveikkuus. Ammattilainen on salliva ja myönteinen. Hän rohkaisee, kannustaa ja antaa palautetta. Hän huomioi asiakkaansa edistymisen ja vahvistaa hyviä asioita.

Työkykykoordinaattori- koulutuksen käyneistä 94 % hyödyntää työssään ratkaisukeskeistä työtettä.

*"Asiakkaiden asioita ja
tilanteita tulee pohdittua
useasta eri näkökulmasta
eikä hyväksy heti
ensimmäistä ratkaisua."*

*"Muistan, että jokaisessa
on sisällä aarrearkku"*

Ratkaisukeskeinen
työote käytössä
koulutuksen lopussa
94 %

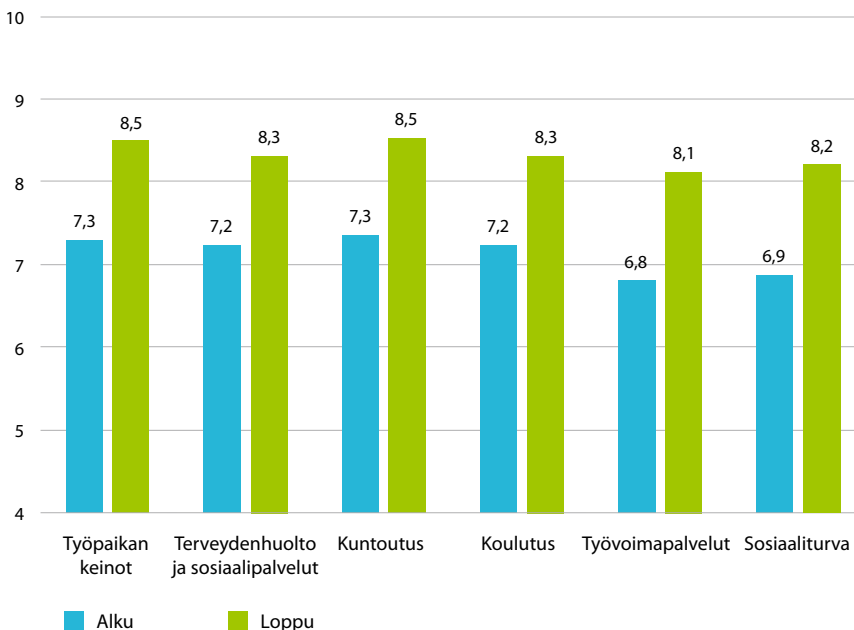


Työikäisen tarvitsema työkyvyn tuki voi koostua erilaisista palveluista, keinoista ja etuuksista. Ammatilaisen (esimerkiksi työkykykoordinaattori) tehtävänä on sovittaa palveluja yhteen ja sopia eri tahojen vastuista.

Osaamisen vahvistuminen muuttaa palveluja

Työkykykoordinaattorit tuntevat keinovalikoiman koulutuksen jälkeen aiempaa paremmin.

”Haarukoin vaihtoehtoja laajemmalla skaalalla”



Verkostot asiakkaan ja ammattilaisen tukena

"Verkostot toimivat asiakkaan resurssina"

"Verkostot toimivat ammattilaisen oman työn voimavarana".

Työkykykoordinaattorit rakentavat ammattilaisten verkostoja. He tekevät yhteistyötä yli ammatti- ja hallintorajojen. He tuntevat toistensa osaamisen, palvelut ja vastuut. Kynnys ottaa verkostoon yhteyttä on matala. Asiakas saa tarpeitaan vastaavat palvelut eikä hän eksy reitillä kohti työelämää.



Työkykykoordinaattori- koulutus

Koulutus on ammatillista täydennyskoulutusta (10 opintopistettä).

TYÖKYKYKOORDINAATTORI

Käyttää ratkaisukeskeistä työtettä

Hyödyntää työkyvyn tuen keinovalikoimaa

Toimii alueellisissa yhteistyöverkostoissa

Koulutuksen toteuttajat: Sosiaali- ja terveysministeriö, Kuntoutussäätiö, Työterveyslaitos, Sano Ky, Tampereen yliopisto, Lapin yliopisto

Kouluttajat: Kela, Kuntien eläkevakuutus (KEVA), Työeläkeyhtiö Varma, Työeläkeyhtiö Elo, Työ- ja elinkeinotoimistot, psykiatrian ja työterveyshuollon erikoislääkärit sekä muut sosiaali- ja terveydenhuollon asiantuntijat, Mielenterveyden keskusliitto, Muistiliitto, Syöpäsäätiö, kokemusasiantuntijat

Palkkatuki

Palkkatuki on tarkoitettu työttömän työnhakijan työllistymiseksi. Sitä myönnetään työnantajalle palkkakustannuksiin silloin, kun palkattavalla henkilöllä on vaikeuksia työllistyä. Työllistymistä voivat vaikeuttaa esimerkiksi vamma tai sairaus. Palkkatuen tarkoituksena on, että työnhakija voi kartuttaa ammatillista osaamistaan ja näin lisätä mahdollisuuksiaan työllistyä avoimille työmarkkinoille. Palkkatukea ei makseta, jos työ aloitetaan ennen palkkatukipäätöstä.

Miten palkkatukea haetaan?

1. TE-toimiston asiantuntija ja työnhakija sopivat palkkatuen käytön mahdollisuudesta samalla, kun työnhakijalle laaditaan työllistymissuunnitelma.
2. Työntekijä hakee avointa työpaikkaa tai ottaa yhteyttä häntä kiinnostavaan työnantajaan itsenäisesti tai työkykykoordinaattorin avustuksella. Jos työntekijällä on Duuni- tai Sanssi-kortti, se kertoo työnantajalle, että työntekijä on oikeutettu palkkatukeen. Korttia ei kuitenkaan ole pakko olla. Työnantaja voi myös avoimesta työpaikasta ilmoittaessaan kertoa TE-toimistolle, voisiko hän palkata erityistä tukea tarvitsevan henkilön.

3. TE-toimiston asiantuntija tai työkykykoordinaattori miettivät yhdessä työnhakijan kanssa, onko tarvetta yhdistää palkkatukea muihin TE-palveluihin, esimerkiksi työhönvalmentajan palveluihin.
4. Työnhakija ja työnantaja tapaavat ja sopivat työsuhteesta. Palkkatukea voi hakea toistaiseksi voimassa oleviin ja määräaikaisiin työsuhteisiin, myös osa-aikatyöhön. Työnantaja maksaa työntekijälle työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Työehtosopimuksen puuttuessa palkan täytyy olla työlle tavanomainen ja kohtuullinen.
5. Työnantaja hakee palkkatukea sähköisesti TE-palveluiden Yrityksen ja työnantajan oma asiointi -palvelussa, missä voi myös seurata hakemuksen käsittelyn etenemistä.
6. TE-toimistossa tarkistetaan palkkatuen myöntämisehdot ja tehdään päätös palkkatuen maksamisesta. Palkkatuen määrä ja sen kesto lasketaan TE-toimistossa jokaisen kohdalla erikseen.
7. Työsuhde voi alkaa, kun palkkatuesta on tullut myönteinen päätös.
8. Työnantaja hakee palkkatuen maksatusta jälkikäteen ELY-keskusten sekä TE-toimistojen kehittämis- ja hallintokeskuksesta sähköisesti Yrityksen ja työnantajan oma asiointi -palvelussa. Ensimmäiseen maksatushakemukseen liitetään kopio työsopimuksesta.
9. Jos palkkatuelle haetaan jatkoa, sitä on haettava ennen tukijakson päättymistä. Työsuhteeseen ei saa tulla keskeytyksiä palkkatukijaksojen välillä.

Työolosuhteiden järjestelytuki

Työ- ja elinkeinotoimisto voi myöntää työolosuhteiden järjestelytukea työnantajalle, jos työhön palkattavan tai työssä olevan henkilön vamma tai sairaus edellyttää työvälineiden hankkimista tai työpaikan olosuhteisiin tehtäviä muutoksia. Työolosuhteiden järjestelytukea voidaan myöntää myös toisen henkilön antamaan apuun.

Yrittäjä ei voi hakea itselleen työolosuhteiden järjestelytukea, mutta hän voi hakea elinkeinotukea omasta työeläkelaitoksestaan tai Kelasta. Tukea voi hakea esimerkiksi työtä helpottavien työvälineiden tai koneiden hankintaan.

Miten työolosuhteiden järjestelytukea haetaan?

1. Työnantaja, työntekijä, työterveyshuolto tai TE-toimiston asiantuntija havaitsee, että henkilön sairaus tai vamma edellyttää työn muokkausta, johon työnantaja voi hakea tukea.
2. Työterveyslääkäri tekee B-lausunnon, josta selviää työntekijän vamman tai sairauden aiheuttama työkyvyn alenema, muokaus-tarve ja sen hyödyt.

3. Työnantaja laatii hakemuksen työolosuhteiden järjestelytuesta yhdessä työterveyshuollon kanssa. Työnantaja tai työterveyshuolto lähettää hakemuksen ja B-lausunnon oman alueen TE-toimistoon.
4. TE-toimisto käsittelee hakemuksen ja lähettää päätöksen työnantajalle. Tuki on enintään 4000 € työpaikan muutostöihin tai 400 €/kk (20 t/20 €) korkeintaan 1,5 vuoden ajan toisen työntekijän antamaan apuun työssä.
5. Työnantaja tekee muokkaustoimet.
6. Työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto arvioivat joko itsenäisesti tai yhteisissä tapaamisissa, vastaavatko työjärjestelyt työntekijän tarpeita ja millaista hyötyä niistä on.
7. Työterveyshuolto kirjaa muokkaustoimet ja saadun työolosuhteiden järjestelytuen työntekijän tietoihin. Työnantaja kirjaa tiedot henkilöstöhallinnon tietokantoihin. TE-toimisto kirjaa tiedot asiakkaan tietoihin.

Osasairauspäiväraha

Työntekijä voi palata sairauslomalta työhön ensin osa-aikaisesti osasairauspäivärahan turvin. Osasairauspäivärahan saaminen edellyttää, että työntekijä on sairastumispäivän jälkeen yhtäjaksoisesti vähintään 9 arkipäivää täydellä sairauslomalla. Kela tukee osa-aikaista työskentelyä maksamalla työntekijälle osasairauspäivärahaa.

Osa-aikainen työhönpaluu on vapaaehtoinen järjestely, johon tarvitaan sekä työntekijän että työnantajan suostumus. Työterveyslääkäri varmistaa, että työntekijän terveys ei vaarannu osa-aikaisen työhönpaluun takia.

Miten osasairauspäivärahaa haetaan?

1. Työnantaja, työntekijä, työterveyshuolto tai jokin muu asianosainen (esim. hoitava lääkäri) tekee aloitteen osasairauslomasta. Työterveyslääkäri varmistaa, ettei osa-aikainen työskentely vaaranna työntekijän terveyttä ja toipumista.

2. Oikeus osasairauspäivärahaan syntyy, kun työntekijä on sairastumispäivän jälkeen yhtäjaksoisesti vähintään 9 arkipäivää täydellä sairauslomalla. Työnantaja maksaa työehtosopimuksesta riippuen hänelle tältä ajalta normaalia palkkaa.
3. Työnantaja, työntekijä ja työterveyslääkäri tapaavat ja selvittävät osasairausloman mahdollisuuden. He keskustelevat työn ja sairausloman suhteesta (40/60 %, 50/50 %, 60/40 %) ja tarvittavista työjärjestelyistä osasairausloman aikana. Työterveyshuolto ja työnantaja voivat neuvotella asiasta myös puhelimitse.
4. Työterveyslääkäri laatii B-lausunnon osasairauspäivärahahakemuksen tekemistä varten Kelaan. Työnantaja tekee Kelalle oman ilmoituksen työntekijän kanssa sovitusta lyhennetystä työajasta ja osasairauspäivärahakaudella maksettavasta palkasta. Osasairauspäivärahaa voidaan maksaa 12–120 arkipäivältä. Osasairauspäivärahapäivät eivät vähennä täysien sairauspäivärahapäivien määrää.
5. Kun työntekijä aloittaa osa-aikaisen työn, hän saa 40–60 % palkastaan sen mukaan, miten he ovat sopineet työnantajan kanssa työajasta. Kela maksaa osasairauspäivärahaa 50 % normaalista sairauspäivärahasta. Eli jos työntekijä tekee tavanomaisen 37 tunnin sijasta 20 tunnin työviikkoa (= 54 % normaalista työajasta), maksaa Kela hänelle 50 % tavanomaisesta sairauspäivärahasta.
6. Työntekijä voi laskea Kelan sivuilla olevalla laskurilla, miten osasairausloma vaikuttaa hänen tulotasoonsa: <http://www.kela.fi/osasairauspaivaraha>

Työn muokkaaminen

Työn muokkaaminen tarkoittaa, että työnantaja ja työntekijä sopivat työaikojen järjestelystä, työtehtävien räätälöinnistä tai työympäristön esteettömyyteen, työn apuvälineisiin tai toisen antamaan apuun liittyvistä ratkaisuista. Työnantaja on vastuussa kaikkien työntekijöiden terveellisistä ja turvallisista työolosuhteista.

Miten työtä muokataan?

1. Työntekijä, työnantaja tai työterveyshuolto havaitsee, että työtä on tarve muokata, jotta työntekijä voi mahdollisimman hyvin työskennellä terveydellisistä rajoitteista huolimatta. Muokkaustarve voidaan havaita esimerkiksi työtilanteessa, työterveysneuvottelussa, osasairauspäivärahalle siirryttäessä tai sairauslomalta työhön palatessa.
2. Työnantaja, työntekijä ja työterveyshuolto suunnittelevat yhdessä henkilön työkykyä vastaavat ratkaisut. Suunnittelussa he voivat hyödyntää aiheeseen liittyviä tietopankkeja, ratkaisukuvauksia ja oman potilasjärjestön neuvontapalveluita.

3. Työnantaja voi tarvittaessa hakea ratkaisuun ulkopuolista rahoitusta, esimerkiksi työolosuhteiden järjestelytukea. Työntekijä voi anoa henkilökohtaista apuvälinettä terveyskeskuksesta, keskussairaalaista tai Kelasta. Lisäksi työtapaturma- ja liikennevakuutusjärjestelmistä voi hakea apuvälineitä osana ammatillista kuntoutusta.
4. Työnantaja toteuttaa ratkaisun. Työntekijä kokeilee, miten työn muokkaus vaikuttaa hänen työhönsä ja työssä jaksamiseensa. Työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto arvioivat ratkaisua ja tarkentavat sitä tarvittaessa.
5. Työntekijä, työnantaja ja työterveyshuolto arvioivat joko itsestä tai yhteisissä tapaamisissa, vastaako työntekijän työjärjestely tai muokkaus hänen tarpeitaan ja millainen hyöty muokkauksesta on.
6. Henkilöstöhallinto ja työterveyshuolto kirjaavat työn muokkaukset toimituksiin tietokantoihinsa.

Työkokeilu

Työkokeilulla selvitetään, soveltuuko henkilö tiettyyn työhön tai ammattiin tai onko jokin koulutus hänelle sopiva. Tällainen tilanne voi tulla esimerkiksi pitkän sairauden jälkeen tai jos arvioidaan, että henkilön työkyky heikentyy lähitulevaisuudessa.

Työkokeilua järjestävät TE-toimistot, Kela, työeläkelaitokset, tapaturma- ja liikennevakuuttajat ja työterveyshuollot. Työkokeilun järjestäjänä voi olla yritys, yksityinen elinkeinonharjoittaja, yhteisö (esimerkiksi kunta tai yhdistys), säätiö, valtion virasto tai työpaja.

Miten työkokeiluprosessi etenee?

1. Työkokeilun järjestäjä tai työkykykoordinaattori ottaa yhteyttä mahdolliseen työkokeilupaikkaan. Hän kertoo työkokeilusta, sen hyödyistä ja siitä, miten työkokeilu etenee.
2. Työkokeiluun osallistuva ja työkokeilun järjestäjä käyvät tutustumassa työkokeilupaikkaan ja sopivat työkokeilun aloittamisesta.
3. Työkokeilupaikan, työkokeilun järjestäjän ja työkokeiluun osallistuvan välillä tehdään kirjallinen työkokeilusopimus. Siinä sovitaan työkokeilun kestosta, tavoitteista ja työtehtävistä. Työkokeilun kesto ja työkokeilusta maksettava korvaus määräytyvät työkokeiluun osallistuvan tilanteen ja työkokeilun järjestäjän mukaan.

4. Työkokeilun järjestäjä vastaa työkokeiluun osallistuvan vakuutuksesta. Työkokeilupaikan työnantaja vastaa terveellisistä ja turvallisista työolosuhteista. Työkokeiluun osallistuva henkilö ei pääsääntöisesti ole työsuhteessa työkokeilupaikan tarjoajaan.
5. Työkokeiluun osallistuva henkilö ja työkokeilupaikan esimies sopivat työyhteisön informoinnista. Työkokeiluun osallistuvan luvalla esimies saa kertoa työkokeilun syystä. Esimies voi sanoa, että henkilön terveydentilan takia työssä tehdään järjestelyjä esimerkiksi työaikaan tai työympäristöön.
6. Työkokeilu alkaa. Alkupalaverissa käydään läpi tavoitteet, työtehtävät, työjärjestelyt ja seuranta työkokeilupaikan, työkokeiluun osallistuvan ja työkokeilun järjestäjän kesken.
7. Työkokeilupaikan esimies perehdyttää työkokeiluun osallistuvan. Työtehtävien opettelu tapahtuu vähitellen. Tarvittaessa voidaan käyttää työkykykoordinaattorin tai työvalmentajan palveluja. Työaika voidaan lisätä vähitellen esimerkiksi 4 tunnista 8 tuntiin kahden viikon välein tunti kerrallaan. Myös työympäristössä voidaan tehdä muutoksia.
8. Työkokeilun puolivälissä arvioidaan tilanne ja suunnitellaan työkokeilun mahdollinen jatko.
9. Työkokeilu päättyy. Työkokeilupaikan esimies, työkokeiluun osallistuva ja työkokeilun järjestäjä arvioivat yhdessä työkokeilujakson.

Osatyökyvyttömyyseläke

■ Osatyökyvyttömyyseläke on tarkoitettu henkilölle, jonka työkyky on heikentynyt sairauden tai vamman vuoksi, mutta joka selviää kevyemmästä tai osa-aikaisesta työstä. ■ Työntekijä voi työssä ollessaan hakea ennakkopäätöstä oikeudesta osatyö-kyvyttömyyseläkkeeseen. Työntekijä voi siirtyä osatyökyvyttömyyseläkkeelle suoraan työstä eli sen myöntäminen ei edellytä sairauspoissaoloa. ■ Osatyökyvyttömyyseläkkeen rinnalla voi ansaita korkeintaan 60 % eläkettä edeltävästä ansiotasosta. Myös täysi työkyvyttömyyseläke voidaan muuttaa osatyökyvyttömyyseläkkeeksi, jos työntekijä ansaitsee 40–60 % vakiintuneista keskiansioista ja ansiotason muutoksen arvioidaan kestävän vähintään vuoden. ■ Jos työeläkelaitos katsoo, että henkilön sairauden odotetaan paranevan tietyn ajan kuluttua, hänelle voidaan myöntää *määräaikainen osatyökyvyttömyyseläke eli osakuntoutustuki*. Sitä voidaan myöntää myös työhön palaamisen tukemiseksi. Kansaneläkettä ei voida myöntää osatyökyvyttömyyseläkkeenä.

Miten osatyökyvyttömyyseläkettä haetaan?

1. Henkilö ottaa yhteyttä työterveyslääkäriin tai hoitavaan lääkäriin, joka kirjoittaa hakemuksen liitteeksi B-lausunnon.

2. Henkilö hakee osatyökyvyttömyyseläkettä oman työeläkelaitoksensa kautta. Hän voi hakea ensin työeläkelaitokselta osatyökyvyttömyyseläkkeen ennakkopäätöstä. Se tarkoittaa, että myönteisen päätöksen jälkeen on yhdeksän kuukautta aikaa miettiä osatyökyvyttömyyseläkkeelle siirtymistä sekä sopia työnantajan kanssa tarkemmista työjärjestelyistä.
3. Hakemusta varten tarvitaan terveydentilaa selvittävän B-lausunnon ohella tietoja muun muassa työhön liittyvistä asioista. Lisäksi hakemukseen voi liittää työnantajan lausunnon siitä, miten henkilö on selviytynyt työstä ja miten osa-aikainen työ voidaan käytännössä järjestää.
4. Työeläkelaitos tekee ratkaisun osatyökyvyttömyyseläkkeestä. Siinä otetaan aina huomioon henkilön kokonaistilanne ja ennen ratkaisua selvitetään, onko työntekijällä mahdollisuus ammatilliseen kuntoutukseen. Ratkaisua on tekemässä muun muassa asiantuntijalääkäri, joka arvioi henkilön jäljellä olevan työ- ja toimintakyvyn B-lausunnon ja muiden tietojen perusteella. Ratkaisuun vaikuttavat työn vaatimukset sekä henkilön työssä suoriutuminen ja mahdollisuus toipua työkykyiseksi.
5. Myönteisen päätöksen jälkeen henkilö voi jatkaa työntekoa niin, että hänen ansionsa ovat enintään 60 % työkyvyttömyyttä edeltäneestä vakiintuneesta ansiotasosta. Tällöin työntekijä ja työnantaja sopivat yhdessä osa-aikatyön järjestelyistä. Henkilö voi myös ilmoittautua TE-toimistoon työttömäksi työnhakijaksi (osa-aikainen työ) tai hän voi lopettaa työnteon kokonaan. Jos henkilö on saanut myönteisen ennakkopäätöksen, hän hakee osatyökyvyttömyyseläkettä tai osakuntoutustukea maksuun kirjallisesti eläkelaitokselta.

Työkyvyttömyyseläkkeen lepäämään jättäminen

Myös työkyvyttömyyseläkkeellä voi tehdä työtä satunnaisesti tai pidempiaikaisesti. Työkyvyttömyyseläkkeellä ollessaan henkilö voi käydä työssä ja ansaita enintään 40 % vakiintuneesta keski-ansioista, mutta aina vähintään 784,52 euroa (vuoden 2019 taso) kuukaudessa ilman, että se vaikuttaa työkyvyttömyyseläkkeen maksuun. Jos tämä ansaintaraja ylittyy, työntekijä voi pyytää eläkkeensä tarkistamista osatyökyvyttömyyseläkkeeksi (ansiotason muutos on pysyvämpi) tai jättää eläkkeen lepäämään. Myös osatyökyvyttömyyseläkkeen voi jättää lepäämään, jolloin ansaintaraja on enintään 60 % vakiintuneesta ansiotasosta tai 784,52 €/kk.

Miten työkyvyttömyyseläke jätetään lepäämään?

1. Työnantaja ja työntekijä sopivat työn aloittamisesta. Työntekijä voi aloittaa työn vaikka heti työkyvyttömyyseläkkeen myöntämisen jälkeen.
2. Työntekijä ilmoittaa eläkelaitokselle etukäteen, jos hän haluaa jättää eläkkeensä lepäämään. Asiasta on hyvä ilmoittaa ajoissa, jotta hänen ei tarvitse maksaa takaisin liikaa maksettuja eläkkeitä. Ilmoituksen liitteenä voi olla työsopimus tai palkkakuitti.

3. Jos henkilö saa työstä ansaintarajaa enemmän, työkyvyttömyyseläke jää lepäämään sen kuukauden alusta, jona työskentely alkaa. Eläkelaitoksissa noudatetaan sitä ansaintarajaa, joka on eläkkeensaajalle suurempi – joko 40 % tai 60 % vakiintuneesta ansiotasosta tai lain mukainen vähimmäisansaintaraja 784,52 €/kk.
4. Työntekijä tarkistaa, miten työnteko vaikuttaa verotukseen ja hänen saamiinsa tukiin.
5. Työeläkettä karttuu 1,5 % niistä eläkkeen perusteena olevista vuosiansioista, jotka eläkkeensaaja ansaitsee työkyvyttömyyseläkkeen ollessa lepäämässä.
6. Työntekijän on pidettävä eläkettä lepäämässä yhtäjaksoisesti vähintään kolme kuukautta. Enimmäisaika on kaksi vuotta. Eläke voi olla lepäämässä toistaiseksi tai määräajan. Eläkkeen voi jättää lepäämään useamman kerran, kunhan välissä on taukoa vähintään yksi kuukausi.
7. Jos työntekijä ei pyydä eläkettään takaisin maksuun kahden vuoden lepäämässä olon jälkeen, eläke lakkautetaan lepäämään jättämisen alkamisesta lukien.
8. Jos työntekijä lopettaa työnteon tai hänen työansionsa vähenevät alle ansaintarajojen, työkyvyttömyyseläkkeen maksaminen aloitetaan uudelleen työntekijän ilmoituksesta.

Katse vuoteen 2025

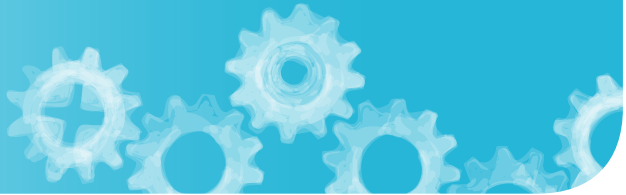
VUONNA 2025 työnantajat arvostavat monimuotoisia työyhteisöjä ja työntekijöiden erilaista osaamista. Työnhakijoille löytyy työkykyä vastaavaa työtä ja työttömyys on selätetty.

Työttömyyden kustannukset ovat vähentyneet. Yhdenvertaisuus on kasvanut, köyhyys on vähentynyt ja ihmisten hyvinvointi on lisääntynyt.

Työnantajat näkevät jokaisen ihmisen vahvuudet. He räätälöivät työnkuvia uudella tavalla ja muokkaavat työtä jokaiselle työntekijälle sopivaksi.

Monet tekevät osa-aikatyötä ja yhdistävät joustavasti palkkaa sekä sosiaaliturvaa. Kaikilla on yhtäläiset mahdollisuudet toimia eri alojen rittäjinä.

Työikäiset saavat laadukkaita työkyvyn tuen palveluja ja työkykyä osataan tukea. Työttömät käyvät uudistuneissa terveystarkastuksissa. Siellä heidän työkykynsä tunnistetaan ja heille suunnitellaan tarpeelliset palvelut.



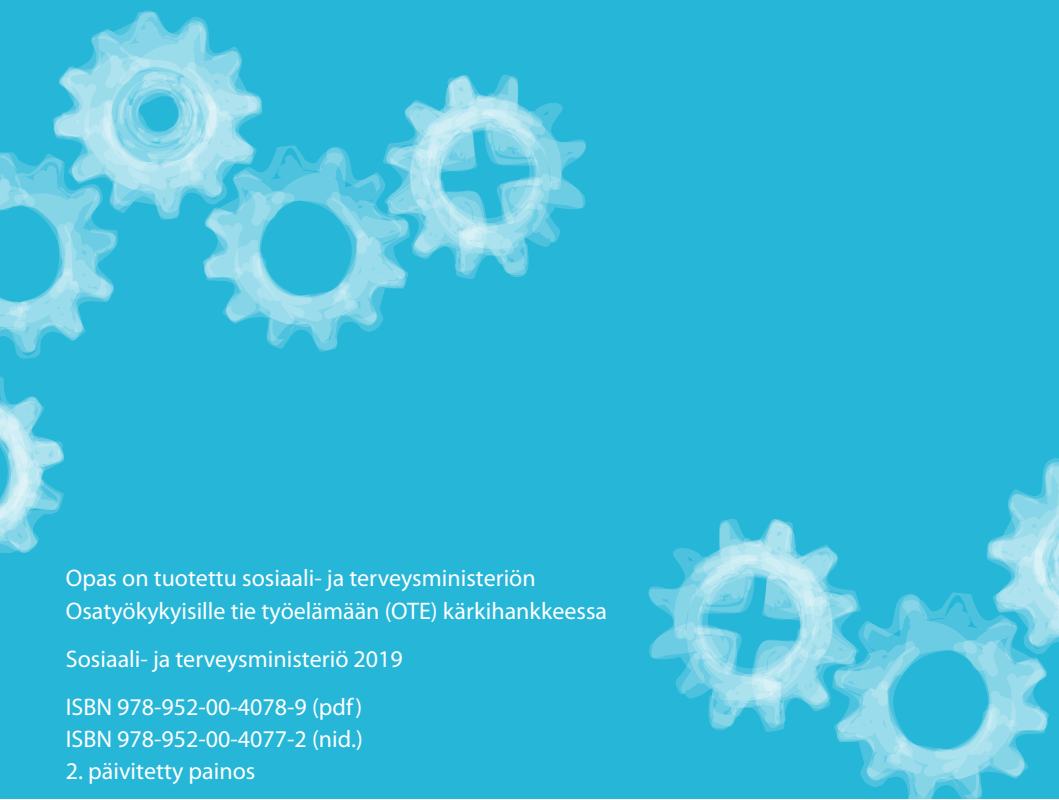
Työkykykoordinaattoreiden palveluita on kenen tahansa helppo saada. He toimivat ratkaisukeskeisesti ja huomioivat kunkin asiakkaan yksilölliset tarpeet.

Työllistymisen ja työkyvyn tuen ammattilaiset rakentavat verkostoja. Ne toimivat sekä asiakkaan resurssina että ammattilaisen työn tukena.

Työkyvyn tuki ja erilaiset oppijat otetaan huomioon myös kouluissa ja oppilaitoksissa. Opiskelu on esteetöntä ja saavutettavaa. Opiskelijat saavat opiskeluun tukea aina, kun he sitä tarvitsevat.

Suomalainen työelämä on joustavaa, tasa-arvoista ja monimuotoista. Jokaisella on mahdollisuus tehdä työtä myös silloin, kun hänellä on jokin sairaus, vamma tai elämänkriisi. Jokainen tekee työtä omien voimavarojensa mukaan. Jokaisen työ ja työajat ovat sellaisia, jotka sopivat juuri hänelle.

Työ on sekä oikeus että velvollisuus!



Opas on tuotettu sosiaali- ja terveysministeriön
Osatyökykyisille tie työelämään (OTE) kärkihankkeessa

Sosiaali- ja terveysministeriö 2019

ISBN 978-952-00-4078-9 (pdf)

ISBN 978-952-00-4077-2 (nid.)

2. päivitetty painos



SOSIAALI- JA
TERVEYSMINISTERIO

 Tampereen yliopisto



Työterveyslaitos

Sano Ky



Kuntoutussäätiö
Kuntoutuksen suunnannäyttäjä